

# Andrzej Piotrowski

---

## Stres zawodowy a konflikty pomiędzy pracą a rodziną personelu medycznego służby więziennej

---

Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa nr 2, 295-306

---

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

**Andrzej PIOTROWSKI**

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Poznaniu

## **STRES ZAWODOWY A KONFLIKTY POMIĘDZY PRACĄ A RODZINĄ PERSONELU MEDYCZNEGO SŁUŻBY WIĘZIENNEJ**

### **Wprowadzenie**

W ciągu ostatnich dekad wymagania środowiska pracy i rodziny uległy znaczącym przeobrażeniom. Czas, jaki obecnie przeznaczają się na pracę i rodzinę, powoli ulega zacieraniu.<sup>1</sup> Zmiany, jakich doświadczamy, są skutkiem przemian społecznych, ekonomicznych oraz kulturowych. Dominujący przez długi czas paradygmat badań nad funkcjonowaniem człowieka w środowisku pracy i rodziny nakazywał prowadzenie analiz w tych obszarach rozdzielnie. Człowiek nie jest jednak istotą, którą można nieskończenie analizować w taki sposób. Potoczne obserwacje, a z czasem i badania naukowe dostarczyły dowodów na to, że funkcjonowanie w miejscu pracy i w rodzinie wzajemnie na siebie wpływają.<sup>2</sup> To, w jaki sposób funkcjonuje osoba w pracy ma wpływ na jej funkcjonowanie rodzinne i analogicznie – sytuacja rodzinna ma wpływ na funkcjonowanie w miejscu pracy. W obu tych przypadkach możemy mówić zarówno o facylitacji, jak i utrudnieniu w sytuacji, gdy jeden obszar oddziałuje na drugi. Sprzeczne wymagania środowiska pracy i środowiska rodzinnego wywołują konflikty, a te z kolei prowadzą do obniżenia się jakości życia.<sup>3</sup> Zgodnie z wynikami badań przeprowadzonymi przez Barnett i Hyde jednoczesne pełnienie ról rodzinnej i zawodowej korzystnie wpływa na rozwój, skutecznie minimalizuje ryzyko depresji, wpływa pozytywnie na zdrowie fizyczne i psychiczne oraz na relacje interpersonalne. Zadowolenie z pracy i satysfakcja małżeńska pełnią rolę buforów stresu zawodowego, a te z kolei mogą być niwelowane przez satysfakcjonujące relacje małżeńskie.<sup>4</sup> Wysoka jakość życia małżeńskiego i rodzinnego efektywnie chroni przed niekorzystnym wpływem stresu zawodowego, a dobre relacje w miejscu pracy mogą stać się nieocenionym źródłem wsparcia w sytuacji wystąpienia kryzysów rodzinnych. Aktualne wymagania, z jakimi współczesny człowiek musi się zmierzać coraz częściej, powodują jednak konflikty pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Badania przeprowadzone przez Grzywacza i Marks pokazują, że bezpośrednie skutki wynikające z pełnieniem obu ról są bardzo złożone. Jednoczesne pełnienie ról rodzinnej i zawodowej może z jednej strony prowadzić do rozwoju, wzrostu zasobów i kompetencji oraz lepszego funkcjonowania, ale także powodować konflikt ról, wywoływać napięcie i obciążenia związane z dzieleniem energii, czasu i zasobów na wypełnianie

---

<sup>1</sup> K. Karasiewicz, A. Lewandowska-Walter, D. Godlewska-Werner, A. Piotrowski, *Równowaga praca – dom według Polaków – prezentacja konstruktów i właściwości psychometrycznych kwestionariusza WLB*. (w:) T. Rostowska, W. Budziński (red.), *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości. Perspektywa Psychologiczna*. Toruń 2012, s. 38-63

<sup>2</sup> E. Demerouti, A. B. Bakker, P. Voydanoff, *Does home life interfere with or facilitate performance?*, „European Journal of Work and Organizational Psychology”, 19, 2010, s. 128-149

<sup>3</sup> L. Duxbury, C. Higgins, *Work-life balance in the new millennium. Where are we? Where do we need go?*. Ottawa 2001

<sup>4</sup> R. C. Barnett, J. S. Hyde, *Women, men, work, and family. An expansionist theory*, „American Psychologist”, 56, 2001, s. 781-796

sprzecznych zobowiązań. Nadmierne angażowanie się w pracę zawodową może utrudniać funkcjonowanie rodzinne i obniżać jego jakość, z czym mamy do czynienia w przypadku pracoholizmu.<sup>5</sup>

### **Stres zawodowy w Służbie Więziennej**

Zawód funkcjonariusza Służby Więziennej zaliczany jest przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do grupy zawodów trudnych i niebezpiecznych.<sup>6</sup> Najważniejszym kryterium zaliczenia zawodu do tej kategorii są wymagania związane ze szczególną sprawnością psychofizyczną, a także wykonywanie pracy związanej z narażeniem zdrowia i/lub życia osoby wykonującej zawód. Zagrożenie dla zdrowia i/lub życia wynikają z:

- wysokiego poziomu obciążenia psychicznego;
- specyfiki wykonywanych czynności;
- występowania potencjalnych zagrożeń fizycznych w środowisku pracy.

Czynnikami wpływającymi na powstawanie obciążeń psychofizycznych w SW są: styl zarządzania i relacje interpersonalne, ciągła dyspozycyjność, przeciążenie pracą, zachowania osadzonych, działanie pod presją czasu. Nie bez znaczenia jest także odpowiedzialność prawna za błędy lub zaniedbania.<sup>7</sup> Czynnikiem mocno obciążającym jest z pewnością praca w systemie zmianowym, a także w niedzielę i święta oraz możliwość odwołania z urlopu w przypadku niedoborów kadrowych. W specyfice pracy penitencjarnej personel liczyć musi się z wydarzeniami nadzwyczajnymi: głodówki, samobójstwo lub próba samobójstwa osadzonego, bunt, okupacje pomieszczeń, samouszkodzenia ciała, ucieczki, drastyczne przejawy podkultury więziennej, wystąpienia zbiorowe, wzięcie zakładnika oraz napaść fizyczna ze strony skazanego. Sztywna i zhierarchizowana struktura organizacji powodować może mobbing lub nepotyzm skutkujący nierównomiernym obciążeniem pracą. Pochodną nepotyzmu jest zatrudnianie kandydatów niespełniających wszystkich oczekiwań i w efekcie nieskutecznych lub nieodpornych na stres. Ze strony skazanych funkcjonariusz spotkać się może z nieukrywaną niechęcią, biernym oporem, zachowaniem wulgarnym i agresywnym – aż do napaści fizycznej. Personel penitencjarny narażony jest także na groźbę szantażu i manipulacji ze strony osadzonych. Nie bez znaczenia dla poczucia stresu zawodowego jest także brak akceptacji pracy ze strony społeczeństwa<sup>8</sup> oraz niski poziom prestiżu służby.<sup>9</sup> Symptomatyczna jest wypowiedź naczelnego lekarza SW, że „sprawy pracowe przynoszone latami do domu generują trudności i kłopoty w rodzinie”. Nasilający się stres zawodowy jest głównym powodem

<sup>5</sup> B. R. Brady, S. J. Vodanovich, R. Rotunda, *The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities*, „The Psychologist – Manager Journal”, 11, 2008, s. 241-263

<sup>6</sup> A. Łuczak, *Wymagania psychologiczne W doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*. Warszawa 1998

<sup>7</sup> J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, 67-68, 2010, s. 47-60

<sup>8</sup> G. Korwin-Szymanowski, *Stres w służbie: domykajmy za sobą drzwi*, „Forum Penitencjarne”, 06 (181), 2013, s. 30

<sup>9</sup> A. Piotrowski, *Wizerunek medialny Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 67-68, 2010, s. 85-93

rezygnacji ze służby.<sup>10</sup> Głównymi obszarami stresu zawodowego są: *obciążenie pracą, dyssatisfakcja z pracy, styl zarządzania, kontakty z osadzonymi, atmosfera w pracy*.<sup>11</sup>

Trudne do akceptacji jest dla personelu, że *pan osadzony* ma niejednokrotnie więcej praw niż sam funkcjonariusz, a na pewno więcej niż w opinii funkcjonariusza (a także społeczeństwa) powinien on dysponować. Mocno obciążające są roszczeniowe zachowania osadzonych, jak np. skuteczne pozywanie SW, ale także pojedynczych funkcjonariuszy (nie tylko przed rodzimym wymiarem sprawiedliwości) za przeludnienie, rzekome poniżanie, odbywanie wyroku w celi z palącymi.

Według danych uzyskanych przez Zespół Służby Medycyny Pracy i Bezpieczeństwa i Higieny Pracy SW najbardziej powszechnymi źródłami stresu są:<sup>12</sup>

- negatywny odbiór społeczny zawodu więziennika;
- brak szacunku ze strony osadzonych i przełożonych;
- niewłaściwe stosunki między działami służby;
- konflikty z przełożonymi, kolegami;
- konflikty ról;
- mobbing;
- brak poczucia bezpieczeństwa;
- brak satysfakcji z pracy;
- niskie uposażenie (przypadki podejmowania dodatkowej pracy w czasie przeznaczonym na odpoczynek);
- brak wsparcia ze strony przełożonych;
- autokratyczny styl zarządzania;
- nastawienie przełożonych na krytykę i surową ocenę;
- poczucie niesprawiedliwości społecznej związane z nierównym obciążeniem obowiązkami;
- nadmierna biurokracja;
- konieczność realizacji przepisów, które nie uwzględniają realiów służby, szczególnie zaś deficytów kadrowych;
- poczucie niesprawiedliwości wynikające z wyczulenia kierownictwa na prawa osadzonych bez uwzględnienia realiów służby;
- frustracje wynikające z niemożliwości skorzystania z urlopu wypoczynkowego w okresie letnim;
- konieczność stosowania środków przymusu bezpośredniego;
- wykonywanie zadań wykraczających poza zakres obowiązków;
- protekcyjność kadrowy;
- niemożliwość samorealizacji.

<sup>10</sup> A. Piotrowski, *Zmienne psychospołeczne charakteryzujące funkcjonariuszy Służby Więziennej rozważających rezygnację z pracy*. (w:) J. Maciejewski, M. Liberadzki (red.), *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu*. Wrocław 2011, s. 267-277

<sup>11</sup> A. Piotrowski, *Kwestionariusz Stresu Służby Więziennej. Podręcznik*. Warszawa 2011

<sup>12</sup> J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, 67-68, 2010, s. 47-60

### **Specyfika pracy personelu medycznego w Służbie Więziennej**

Polski system penitencyjny „opiekuje się” około 80 tys. osadzonych. Do grup funkcjonariuszy SW mających stały kontakt z więźniami zaliczamy personel działu penitencyjnego (pielęgniarek w SW jest około 900), ochrony oraz służby zdrowia. W rodzimych instytucjach penitencyjnych według statystyk zebranych przez SW na koniec 2013 r. osadzonych aresztowanych i skazanych za zabójstwa to ponad 5 tys. osób, skazanych za przestępstwa przeciwko bezpieczeństwu powszechnemu i komunikacji również ponad 5 tys., za znęcanie się – kolejne 5 tys., za rozboje i wymuszenia rozbójnicze ponad 12 tys.<sup>13</sup> Także i w warunkach wolnościowych personel medyczny spotykać się może z osobami agresywnymi, tym niemniej kontakt ze specyficznymi pacjentami penitencyjnych oddziałów medycznych zwiększa ryzyko stresu i wypalenia zawodowego.<sup>14</sup>

W trakcie służby rokrocznie można odnotować około 70 przypadków napaści na funkcjonariuszy.<sup>15</sup> Część napaści nie jest rejestrowanych z uwagi na nieefektywną procedurę ukarania sprawcy. Najczęściej ofiarami napaści są funkcjonariusze działu ochrony, zdarzają się jednak również napaści na personel medyczny, którego przedstawiciele (głównie kobiety) z racji braku odpowiedniego treningu mają minimalną szansę obronienia się przed agresorem. Innym zagrożeniem, z jakimi stykają się pielęgniarki penitencyjne, jest celowe zranienie przez osadzonego będącego nosicielem wirusa HIV lub innej zakaźnej choroby.<sup>16</sup> Skazanych ujawnionych zarażeniem HIV/AIDS jest około 200, chorych na gruźlicę ponad 800, a na inne choroby zakaźne cierpi około ponad 20 tys. Powszechność chorób zakaźnych wśród osadzonych powoduje, że stresujące są także sytuacje, gdy w ramach wykonywanych zabiegów medycznych pielęgniarka sama przez przypadek ukłuje się igłą wykorzystywaną w trakcie zabiegu u osadzonego z wirusem HIV lub z wirusowym zapaleniem wątroby. Przypadki samookaleczeń, prób samobójczych (ok. 150 rocznie), bójek i pobić sprawiają, że pracę w instytucjach penitencyjnych trudno nazwać nudną. Niejednokrotnie zdarza się, że osadzeni zapisują się na badanie, aby przerwać monotonię wykonywania kary.

Odrębną kategorię osadzonych stanowią kobiety, a zwłaszcza te, które z racji porodu czy opieki nad dzieckiem do lat 4 wymagają intensywniejszej uwagi medycznej. Często są to osoby o znacznych deficytach kompetencji interpersonalnych i rodzicielskich, dlatego też nieoceniona jest praca u postaw pielęgniarek w ich edukacji i wsparciu.

Wspominając o różnych kategoriach osadzonych nie sposób pominąć młodocianych oraz więźniów tzw. „niebezpiecznych”, którzy z racji specyfiki swojego funkcjonowania wymagają dodatkowych nakładów pracy. Według wcześniejszych badań przeprowadzonych na żeńskim personelu medycznym SW,

<sup>13</sup> Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej: *Informacje o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania, Roczna informacja statystyczna za rok 2013*, <http://sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/statystyka/statystyka-roczna/> (pobrano 05.02.2014)

<sup>14</sup> A. Piotrowski, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Warszawa 2010

<sup>15</sup> Ł. Stec, *Raport: Coraz więcej napaści na funkcjonariuszy*, „Forum penitencjarne”, 05, 2010, s. 13

<sup>16</sup> J. Cegielska, *Zakłuty igłą*, „Forum Penitencjarne”, 06, 2009, s. 8

pielęgniarki uważają, że osadzeni czują się bezpieczniej w więzieniu niż funkcjonariusze.<sup>17</sup>

Spory odsetek osadzonych stanowią osoby uzależnione od alkoholu, środków odurzających i psychotropowych oraz z zaburzeniami psychicznymi i upośledzeni umysłowo. Wszystko to powoduje, że praca personelu medycznego w instytucjach penitencjarnych znacznie różni się od tej, jaka jest wykonywana poza murami. Większy poziom dyspozycyjności, większy rygor bezpieczeństwa oraz zasady funkcjonowania SW, a także same zachowanie osadzonych powoduje, że praca personelu medycznego w zakładach karnych i aresztach śledczych jest bardzo specyficzna.

### **Konflikty na styku pracy i życia rodzinnego**

Rozpoczęcie pracy zawodowej oraz podjęcie obowiązków rodzicielskich to nieodłączne wyznaczniki okresu dorosłości. Oczekiwania wobec pełnienia obu tych ról nie zawsze są ze sobą spójne, a konflikty między nimi pojawiają się, gdy wymagania jednej roli kolidują z wymaganiami drugiej.<sup>18</sup> Konflikt pomiędzy tymi rolami został zdefiniowany jako przeciwstawne wymagania w pracy i w rodzinie polegające na tym, że angażowanie się w jedną rolę utrudnia angażowanie się w drugą. Według Greenhaus i Beutell istnieją dwa rodzaje konfliktów na styku rodzina – praca:

- konflikt praca – rodzina (PR) – angażowanie się w pracę utrudnia pełnienie roli w rodzinie;
- konflikt rodzina – praca (RP) – obowiązki rodzinne utrudniają angażowanie się w pracę zawodową.

### **Antycedenty konfliktów obszaru pracy i rodziny**

W większości dostępnych badań zauważamy, że kobiety odczuwają większy poziom nasilenia konfliktów niż mężczyźni.<sup>19</sup> Niektóre badania sugerują jednak, że to kobiety znacznie lepiej radzą sobie z konfliktami, są też dane przemawiające za tym, że płeć nie ma znaczenia.<sup>20</sup> Z pewnością istotne są wymagania zawodu, jakiemu trzeba sprostać. Głównymi czynnikami prowadzącymi do zwiększenia konfliktów RP u kobiet jest przede wszystkim liczba godzin pracy, naciski w pracy, liczba posiadanych dzieci i ich wiek, nieporozumienia małżeńskie oraz krytyczny i negatywny stosunek małżonka.<sup>21</sup> Do wzrostu poziomu konfliktów przyczynia się także liczba nadgodzin oraz praca zmianowa.<sup>22</sup> Także i w przypadku konfliktów PR

<sup>17</sup> A. Piotrowski, S. Pich, *Sense of safety among mid-level medical personnel at polish penal institutions*. (w:) P. Hamaj, M. Martinska, Z. Zawodna (red.), *Komplexene socialne zabezpecenie vojenskeho profesionala*. Liptovsky Mikuláš, 2010, s. 189-194

<sup>18</sup> J. H. Greenhaus, N. J. Beutell, *Sources of conflict between work and family roles*, „Academy of Management Review”, 10, 1985, s. 76-88

<sup>19</sup> G. Daalen van, T. M. Willemsen, K. Sanders, *Reducing work – family conflict through different sources of social support*, „Journal of Vocational Behavior”, 69, 2006, s. 462-476

<sup>20</sup> A. Zalewska, *Konflikty „praca – rodzina” oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci*. (w:) A. Chybicka, B. Pastwa-Wojciechowska (red.), *Kobiecość w obliczu zmian – studia interdyscyplinarne*. Kraków 2009, s. 101-124

<sup>21</sup> J. G. Grzywacz, N. F. Marks, *Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*, „Journal of Occupational Health Psychology” 5, 2000, s. 111-126

<sup>22</sup> J. H. Pleck, G. L. Staines, L. Lang, *Conflicts between work and family life*, „Monthly Labor Review”, 103, 1980, s. 29-32

kluczowa jest liczba godzin spędzana w pracy, obciążenia zawodowe, krytykanctwo małżonka. Według badań przeprowadzonych przez Jonathona Halbesleben konflikty praca – rodzina i rodzina – praca są negatywnie powiązane z zaangażowaniem w pracę.<sup>23</sup> Wraz z nasilaniem się poziomu konfliktów zaangażowanie w pracę obniża się.

### Przegląd dotychczasowych badań

Przełóżając badania przeprowadzone wśród personelu penitencjarnego na temat konfliktów sfery zawodowej i rodzinnej znajdujemy zaledwie kilka opracowań. Z badań przeprowadzonych przez Gallavana i Newman wynika, że konflikty praca – rodzina przyczyniają się do wypalenia zawodowego wśród terapeutów penitencjarnych.<sup>24</sup> Podobne wyniki badań uzyskali Lambert, Hogan i Altheimer badając 160 więzienników pracujących z młodocianymi przestępcami.<sup>25</sup> Konflikty sfery zawodowej i rodzinnej najbardziej widoczne są u oficerów więziennictwa.<sup>26</sup> W innym badaniu Lambert z współpracownikami wykazał także, że konflikty praca – rodzina zwiększają nasilenie stresu zawodowego, a zmniejszają satysfakcję z pracy, natomiast konflikty rodzina – praca znacząco zmniejszają przywiązanie organizacyjne.<sup>27</sup> Dodatkowo wysoki poziom obu rodzajów konfliktów powiązany jest z niską satysfakcją z życia.<sup>28</sup> Przytoczone powyżej badania zasadniczo wyczerpują ogólnie dostępne dane na ten temat. Całkowity brak takich badań w rodzimych jednostkach penitencjarnych był impulsem do przeprowadzenia opisanego poniżej badania.

### Metoda

#### Cel badań

Głównym celem badania było zidentyfikowanie nasilenia konfliktów pomiędzy pracą a rodziną a stresem zawodowym oraz związku pomiędzy nimi u pielęgniarek penitencjarnych w porównaniu z pielęgniarkami pracującymi w instytucjach cywilnych.

#### Osoby badane

Osobami badanymi było 29 pielęgniarek zatrudnionych w instytucjach penitencjarnych. Wykształcenie średnie posiada 55%, licencjackie 27%, a magisterskie 18%. Najliczniej reprezentowaną grupą były pielęgniarki ze stażem

<sup>23</sup> J. R. B. Halbesleben, *A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences*. (w:) M. P. Leiter, A. B. Bakker (red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, 2010, s. 102-117

<sup>24</sup> D. B. Gallavan, J. L. Newman, *Predictors of burnout among correctional mental health professionals*, „Psychological Services”, 10, 2013, s. 115-122

<sup>25</sup> E. G. Lambert, N. L. Hogan, I. Altheimer, *The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study*, „American Journal of Criminal Justice”, 35, 2010, s. 37-55

<sup>26</sup> E. G. Lambert, N. L. Hogan, S. M. Barton, *The Nature of Work-Family Conflict Among Correctional Staff: An Exploratory Examination*, „Criminal Justice Review”, 29, 2004, s. 145-172

<sup>27</sup> E. G. Lambert, N. L. Hogan, S. D. Camp, L. A. Ventura, *The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study*, „Criminology & Criminal Justice: An International Journal”, 6, 2006, s. 371-387

<sup>28</sup> E. G. Lambert, N. L. Hogan, O. O. Elechi, S. Jiang, J. M. Laux, P. Dupuy, A. Morris, *A further examination of antecedents of correctional staff life satisfaction*, „The Social Science Journal”, 46, 2009, s. 689-706

pracy powyżej 15 lat – stanowiły one 75% próby. Jako grupę porównawczą do badania zaproszono pielęgniarki pracujące w instytucjach cywilnych dobrane tak, aby główne zmienne socjodemograficzne odpowiadały grupie pielęgniarek penitencjarnych.

### Pomiar

Do pomiaru natężenia konfliktów praca – rodzina wykorzystany został *Test Konflikty praca – rodzina i rodzina – praca* Netemeyer, Boles i McMurrian, w opracowaniu Zalewskiej.<sup>29</sup> Kwestionariusz ten składa się z 10 twierdzeń i mierzy nasilenie konfliktów praca – rodzina i rodzina – praca. Im wyższy wynik, tym większe nasilenie danego rodzaju konfliktu.

Natężenie stresu zawodowego zmierzone zostało przy wykorzystaniu kwestionariusza *Subiektywna ocena pracy*.<sup>30</sup> Kwestionariusz ten składa się z 55 twierdzeń i pozwala analizować poczucie stresu w następujących wymiarach: *poczucie psychicznego obciążenia związane ze złożonością pracy, brak nagród w pracy, poczucie niepewności wywołane organizacją pracy, kontakty społeczne, poczucie zagrożenia, uciążliwości fizyczne, nieprzyjemne warunki pracy, brak kontroli, brak wsparcia, poczucie odpowiedzialności*. Zsumowanie wyników z poszczególnych skal daje wynik ogólny. Im wyższy wynik, tym większe jest poczucie stresu osoby badanej.

### Wyniki

Pierwszym etapem analizy statystycznej było ustalenie nasilenia poziomu konfliktów na styku pracy i rodziny w badanych grupach. Uzyskane dane znalazły miejsce w tabeli 1.

**Tabela nr 1:** Statystyki opisowe uzyskane w *Teście Konflikty praca – rodzina i rodzina – praca* w badanych grupach.

Konflikty	Grupa badana	M	SD	t	p
Konflikty praca – rodzina	pielęgniarki penitencjarne	14,24	6,37	-1,64	0,02
	pielęgniarki cywilne	17,06	8,17		
Konflikty rodzina – praca	pielęgniarki penitencjarne	9,10	3,51	-0,31	0,58
	pielęgniarki cywilne	9,39	4,46		

**Źródło:** opracowanie własne.

Z przeprowadzanych analiz wynikają dwie prawidłowości. Po pierwsze nasilenie konfliktów rodzina – praca jest znacznie niższe niż konfliktów praca – rodzina w obu badanych grupach. Po drugie poziom konfliktów praca – rodzina jest wyższy u pielęgniarek, które pracują w instytucjach cywilnych. Związane jest to prawdopodobnie z tym, że duża ich część pracuje więcej niż tylko w jednym miejscu pracy (zazwyczaj jest to etat i kontrakt). Konflikty rodzina – praca w obu

<sup>29</sup> A. Zalewska, *Konflikty „praca – rodzina” – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów*. (w:) L. Golińska, B. Dudek, I. Janicka (red.), *Rodzina i praca w perspektywie wyzwań i zagrożeń*. Łódź 2008, s. 403-418

<sup>30</sup> B. Dudek, M. Waszkowska, D. Merecz, W. Hanke, *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź 2004



grupach są na podobnym poziomie – sytuacja rodzinna ma zatem podobny wpływ na funkcjonowanie w miejscu pracy. W kolejnym etapie analizy statystycznej sprawdzone zostało, czy miejsce pracy (instytucja penitencyjna vs instytucja cywilna) różnicuje poziom poczucia stresu. Otrzymane dane umieszczone zostały w tabeli 2.

**Tabela nr 2:** Statystyki opisowe uzyskane w kwestionariuszu *Subiektywna ocena pracy* w badanych grupach.

<b>Skale kwestionariusza Subiektywna ocena pracy</b>	<b>Grupa badana</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Poczucie psychicznego obciążenia związane ze złożonością pracy	pielęgniarki penitencyjne	20,31	6,67	1,61	0,11
	pielęgniarki cywilne	17,97	6,44		
Brak nagród w pracy	pielęgniarki penitencyjne	21,21	7,52	1,91	0,06
	pielęgniarki cywilne	18,16	6,95		
Poczucie niepewności wywołane organizacją pracy	pielęgniarki penitencyjne	17,76	5,86	-0,24	0,81
	pielęgniarki cywilne	18,09	6,32		
Kontakty społeczne	pielęgniarki penitencyjne	10,21	2,61	0,23	0,81
	pielęgniarki cywilne	10,08	2,37		
Poczucie zagrożenia	pielęgniarki penitencyjne	12,55	3,73	0,91	0,36
	pielęgniarki cywilne	11,80	3,69		
Uciążliwości fizyczne	pielęgniarki penitencyjne	1,69	0,93	-1,26	0,21
	pielęgniarki cywilne	2,01	1,24		
Nieprzyjemne warunki pracy	pielęgniarki penitencyjne	2,14	1,19	1,12	0,26
	pielęgniarki cywilne	1,84	1,16		
Brak kontroli	pielęgniarki penitencyjne	9,27	3,03	0,58	0,56
	pielęgniarki cywilne	8,91	2,76		
Brak wsparcia	pielęgniarki penitencyjne	5,93	2,11	2,54	0,01
	pielęgniarki cywilne	4,84	1,82		
Poczucie odpowiedzialności	pielęgniarki penitencyjne	11,07	2,78	3,08	0,00
	pielęgniarki cywilne	9,16	2,77		
Subiektywna ocena pracy – Wynik ogólny	pielęgniarki penitencyjne	117,0	31,45	1,25	0,21
	pielęgniarki cywilne	108,8	28,23		

**Źródło:** opracowanie własne.

W połowie analizowanych obszarów pielęgniarki penitencyjne uzyskały wyższe wyniki w porównaniu z pielęgniarkami „cywilnymi”. Ogólne nasilenie stresu zawodowego jest wyższe u pielęgniarek penitencyjnych. Obszarami, w którym odczuwają one istotny statystycznie wyższy poziom stresu zawodowego są: *brak nagród w pracy*, *brak wsparcia* i *poczucie odpowiedzialności*. Dla pielęgniarek zatrudnionych w zakładach karnych i aresztach śledczych bardziej od ich „cywilnych” koleżanek obciążające jest niewystarczające wynagrodzenie w miejscu

pracy, brak wsparcia społecznego oraz większe poczucie odpowiedzialności. Analizując dane metryczkowe możemy stwierdzić, że praca w instytucjach więziennych nie jest ich pierwszą pracą – ogólny staż pracy jest dłuższy niż staż pracy w SW, co sugeruje, że wcześniej pielęgniarki takie przed rozpoczęciem pracy w SW pracowały w placówkach wolnościowych mają możliwość porównania obu miejsc pracy. Przeprowadzone dodatkowe analizy wykazały, że praca w systemie wielozmianowym dla pielęgniarek penitencjarnych jest bardziej obciążająca niż w systemie jednozmianowym, ale różnice nie uzyskały poziomu istotności statystycznej. Kolejnym etapem analiz statystycznych było ustalenie związku obszarów stresu zawodowego z konfliktami sfery zawodowej i rodzinnej. Uzyskane dane przedstawione zostały w tabeli 3.

**Tabela nr 3:** Współczynniki korelacji r-Pearsona pomiędzy wynikami w *Teście Konflikty praca – rodzina i rodzina – praca* a kwestionariuszem *Subiektywna ocena pracy* w grupie pielęgniarek penitencjarnych.

#### Korelacje

	Konflikty praca – rodzina	Konflikty rodzina – praca
Poczucie psychicznego obciążenia związane ze złożonością pracy	0,44(*)	0,32
Brak nagród w pracy	0,60(**)	0,20
Poczucie niepewności wywołane organizacją pracy	0,52(**)	0,31
Kontakty społeczne	0,45(*)	0,13
Poczucie zagrożenia	0,62(**)	0,28
Uciążliwości fizyczne	0,36	0,27
Nieprzyjemne warunki pracy	0,33	0,23
Brak kontroli	0,47(**)	0,20
Brak wsparcia	0,44(*)	0,22
Poczucie odpowiedzialności	0,52(**)	0,27
Subiektywna ocena pracy – Wynik ogólny	0,59(**)	0,30

\*\* Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

\* Korelacja jest istotna na poziomie 0.05 (dwustronnie).

**Źródło:** opracowanie własne.

Przeprowadzone analizy korelacji ujawniły, że poczucie stresu zawodowego powiązane jest w istotny sposób tylko z konfliktami praca – rodzina (za wyjątkiem skal: *uciążliwości fizyczne* i *nieprzyjemne warunki pracy*). Podobnej zależności nie obserwujemy w przypadku konfliktów rodzina – praca. Wraz z nasileniem się subiektywnego poczucia stresu zawodowego rośnie wielkość konfliktu praca – rodzina.

Aby dokonać precyzyjniejszych obliczeń co do kierunku i siły wpływu poszczególnych zmiennych przeprowadzona została analiza regresji liniowej, w której zmienną niezależną był poziom konfliktów praca – rodzina, a zmiennymi niezależnymi obszary stresu zawodowego: *poczucie psychicznego obciążenia*

związane ze złożonością pracy, brak nagród w pracy, poczucie niepewności wywołane organizacją pracy, kontakty społeczne, poczucie zagrożenia, uciążliwości fizyczne, nieprzyjemne warunki pracy, brak kontroli, brak wsparcia, poczucie odpowiedzialności. Aby uniknąć ujawnienia się wysokiego poziomu współczynnika współliniowości VIF do modelu nie wprowadzono ogólnego wskaźnika stresu zawodowego. Ponieważ predyktory, jakimi są: *poczucie psychicznego obciążenia związane ze złożonością pracy, brak nagród w pracy, poczucie niepewności wywołane organizacją pracy, kontakty społeczne, uciążliwości fizyczne, nieprzyjemne warunki pracy, brak kontroli, brak wsparcia, poczucie odpowiedzialności* nie wpływały istotnie na zmienną zależną usunięto je z modelu. Ostatecznie utworzony model zawiera jeden predyktor – *poczucie zagrożenia*, który samodzielnie pozwala wyjaśnić aż 37% wariacji zmiennej zależnej (skorygowane  $R^2$  wyniosło 0,369). Model był dobrze dopasowany do danych, lepiej niż średnia umożliwia przewidywanie zmiennej zależnej:  $F(1, 27) = 17,53$ ;  $p < 0,000$ . Uzyskane współczynniki regresji zamieszczone zostały w tabeli 4.

**Tabela nr 4:** Współczynniki regresji uzyskane w modelu. Zmienna zależna: poziom konfliktów praca – rodzina.

	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Stała	0,82	3,35		0,24	0,809
Poczucie zagrożenia	1,07	0,57	0,62	4,17	0,000

**Źródło:** opracowanie własne.

Jedynym, ale o dużej mocy wyjaśniającej predykatorem poziomu konfliktów praca – rodzina jest *poczucie zagrożenia*. Wraz ze wzrostem poczucia zagrożenia w miejscu pracy wzrasta poziom konfliktów praca – rodzina.

### Podsumowanie

Wyzwania, jakim należy sprostać pełniąc rolę rodzinną i zawodową, nie zawsze są ze sobą zgodne. Pełnienie obu tych ról wzbogaca człowieka i jest impulsem do jego rozwoju oraz dobrostanu. Zdarza się jednak, że trudno jest pogodzić oba te obszary. Są profesje, które z racji swojej dyspozycyjności oraz szczególnego trybu i warunków pracy są bardziej narażone na stres oraz na konflikty sfery rodzinnej i zawodowej. W przedstawionym badaniu analizie poddano średni personel medyczny zatrudniony w instytucjach penitencjarnych. Interesującym jest ujawnienie, że doświadczą on niższego poziomu konfliktów w porównaniu z pielęgniarkami „cywilnymi”. Wymiarami stresu zawodowego, w którym pielęgniarki penitencjarne odczuwają wyższy poziom stresu zawodowego w porównaniu z ich cywilnymi koleżankami są: *brak nagród w pracy, brak wsparcia i poczucie odpowiedzialności*. Stres zawodowy mocno powiązany jest z konfliktami praca – rodzina, na które najbardziej wpływa *poczucie zagrożenia*.

### Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie relacji pomiędzy stresem zawodowym a konfliktami obszaru pracy i rodziny u pielęgniarek zatrudnionych w Służbie Więziennej. W części teoretycznej artykuł przedstawia wzajemne wpływanie na siebie pracy i rodziny, specyfikę pracy w SW oraz czynniki

generujące w niej poczucie stresu zawodowego. Ważnym obszarem, na który zwrócona została uwaga są konflikty sfery zadaniowej i rodzinnej. Część teoretyczną kończy przegląd badań nad tymi konfliktami w SW. W części empirycznej przedstawione zostały wyniki badań analizujące natężenie stresu zawodowego oraz relacji pomiędzy tymi zmiennymi u pielęgniarek penitencjarnych.

### Biografia

1. Barnett R. C., Hyde J. S., *Women, men, work, and family. An expansionist theory*, „American Psychologist”, 56, 2001
2. Brady B. R., Vodanovich S. J., Rotunda R., *The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities*, „The Psychologist – Manager Journal”, 11, 2008
3. Cegielska J., *Zakłuty igłą*, „Forum Penitencjarne”, 06, 2009
4. Daalen van G., Willemsen T. M., Sanders K., *Reducing work – family conflict through different sources of social support*, „Journal of Vocational Behavior”, 69, 2006
5. Demerouti E., Bakker A. B., Voydanoff P., *Does home life interfere with or facilitate performance?*, „European Journal of Work and Organizational Psychology”, 19, 2010
6. Dudek B., Waszkowska M., Merecz D., Hanke W., *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź 2004
7. Duxbury L., Higgins C., *Work – life balance in the new millennium. Where are we? Where do we need go?*. Ottawa 2001
8. Gallavan D. B., Newman J. L., *Predictors of burnout among correctional mental health professionals*, „Psychological Services”, 10, 2013
9. Greenhaus J. H., Beutell N. J., *Sources of conflict between work and family roles*, „Academy of Management Review”, 10, 1985
10. Grzywacz J. G., Marks N. F., *Reconceptualizing the work – family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*, „Journal of Occupational Health Psychology” 5, 2000
11. Halbesleben J. R. B., *A meta – analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences*. (w:) Leiter M. P., Bakker A. B. (red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, 2010
12. Karasiewicz K., Lewandowska-Walter A., Godlewska-Werner D., Piotrowski A., *Równowaga praca – dom według Polaków – prezentacja konstruktów i właściwości psychometrycznych kwestionariusza WLB*. (w:) Rostowska T., Budziński W. (red.), *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości. Perspektywa Psychologiczna*. Toruń 2012
13. Korwin-Szymanowski G., *Stres w służbie: domykajmy za sobą drzwi*, „Forum Penitencjarne”, 06 (181), 2013
14. Lambert E. G., Hogan N. L., Altheimer I., *The association between work – family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study*, „American Journal of Criminal Justice”, 35, 2010

15. Lambert E. G., Hogan N. L., Barton S. M., *The Nature of Work – Family Conflict Among Correctional Staff: An Exploratory Examination*, „Criminal Justice Review”, 29, 2004
16. Lambert E. G., Hogan N. L., Camp S. D., Ventura L. A., *The impact of work – family conflict on correctional staff: A preliminary study*, „Criminology & Criminal Justice: An International Journal”, 6, 2006
17. Lambert E. G., Hogan N. L., Elechi O. O., Jiang S., Laux J. M., Dupuy P., Morris A., *A further examination of antecedents of correctional staff life satisfaction*, „The Social Science Journal”, 46, 2009
18. Łuczak A., *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*. Warszawa 1998
19. Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej: *Informacje o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania, Roczna informacja statystyczna za rok 2013*, <http://sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/statystyka/statystyka-roczna/> (pobrano 05.02.2014 r.)
20. Piotrowski A., *Wizerunek medialny Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 67-68, 2010
21. Piotrowski A., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Warszawa 2010
22. Piotrowski A., Pich S., *Sense of safety among mid-level medical personnel at polish penal institutions*. (w:) P. Hamaj, M. Martinska, Z. Zawodna (red.), *Komplexene socialne zabezpecenie vojenskeho profesionala*. Liptovsky Mikuláš 2010
23. Piotrowski A., *Zmienne psychospołeczne charakteryzujące funkcjonariuszy Służby Więziennej rozważających rezygnację z pracy*. (w:) J. Maciejewski, M. Liberadzki, (red.), *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu*. Wrocław 2011
24. Piotrowski A., *Kwestionariusz Stresu Służby Więziennej. Podręcznik*. Warszawa 2011
25. Pleck J. H., Staines G. L., Lang L., *Conflicts between work and family life*, „Monthly Labor Review”, 103, 1980
26. Pomiankiewicz J., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, 67-68, 2010
27. Stec Ł., *Raport: Coraz więcej napaści na funkcjonariuszy*, „Forum penitencjarne”, 05, 2010
28. Zalewska A., *Konflikty „praca – rodzina” – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów*. (w:) Golińska L., Dudek B., Janicka I. (red.), *Rodzina i praca w perspektywie wyzwań i zagrożeń*. Łódź 2008
29. Zalewska A., *Konflikty „praca – rodzina” oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci*. (w:) Chybicka A., Pastwa-Wojciechowska B. (red.), *Kobiecość w obliczu zmian – studia interdyscyplinarne*. Kraków 2009